

Hoofdstuk 1. Arbeidsomstandigheden beleid

1.1 Arbo-beleid

De werkgever is verantwoordelijk voor het algemeen beleid. Dat begint bij de inrichting van de basisorganisatie van het Arbo-beleid. Het doel van het Arbo-beleid is het scheppen van arbeidsomstandigheden die ertoe bijdragen dat situaties die leiden of kunnen leiden tot letsel, (beroeps)ziekte of schade binnen het bedrijf, worden weggenomen dan wel tot een minimum worden beperkt.

In relatie tot derden op de werkplek zullen gelijke normen als ten aanzien van het eigen personeel worden aangehouden. Er zal tenminste worden voldaan aan de wettelijke eisen, voortvloeiende uit de van kracht zijnde arbeidsomstandighedenwetgeving. Er zal continu worden gewerkt aan verbeteringen en het tijdig aangeven van prioriteiten op het terrein van arbeidsomstandigheden.

Het Arbo-beleid is gebaseerd op de volgende drie uitgangspunten:

1. Het voorkomen van schade en/of letsel ten gevolge van ongevallen, alsmede het voorkomen van beroepsziekten.
2. Het zoveel mogelijk beperken van gevolgen van ongevallen en beroepsziekten.
3. Het optimaliseren van arbeidsomstandigheden.

Bij het bepalen van het Arbo-beleid zal het wegnemen van de risicobronnen prevaleren boven het nemen van technische en/of organisatorische maatregelen om het risico tot een minimum te beperken.

1.2 Verantwoordelijkheid Arbo-beleid

De verantwoordelijkheid tot vaststelling en uitvoering van het arbeidsomstandighedenbeleid berust bij de directie. Binnen haar verantwoordelijkheid zal de directie taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden delegeren naar alle niveaus binnen de organisatie.

Als er een ondernemingsraad (OR, verplicht vanaf 50 medewerkers) of bij kleinere organisaties een personeelsvertegenwoordiging (PVT, vrijwillig vanaf 10 medewerkers) is, dient de werkgever de zaken die arbeidsomstandigheden betreffen aan de vertegenwoordigers PVT/ OR voor te leggen, of indien deze er niet is, met het personeel te bespreken. De doelstellingen:

- Werknemers worden actief betrokken bij de invulling en uitvoering van het Arbo-beleid;
- Werknemers worden geïnformeerd over de aard van de risico's voor hun gezondheid en veiligheid;
- De risico's zijn vastgelegd in de Risico Inventarisatie & Evaluatie van het bedrijf.

1.3 Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)

Doel van deze wettelijk verplichte RI&E is het bevorderen van goede arbeidsomstandigheden en het voorkomen van ongelukken, ziekte en arbeidsongeschiktheid.

Het signbedrijf moet onderzoeken of het werk gevaar kan opleveren of schade kan veroorzaken aan de gezondheid van de werknemer. Dit RI&E onderzoek dient schriftelijk te worden vastgelegd. Een RI&E inventariseert de risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid van zowel de werkgever als de werknemer in het signbedrijf. Op basis van de inventarisatie kunnen maatregelen worden genomen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren afgestemd op de Arbo wetgeving. Dit is in het belang van zowel werkgever als werknemer. Over de uitkomst van de RI&E en het daaruit voortvloeiende Plan van Aanpak (PVA) vindt overleg met de werknemers plaats.

1.4 Preventiemedewerker

Naast de RI&E is er de verplichting tot het aanstellen van een preventiemedewerker. In signbedrijven met minder dan 15 medewerkers mag dit de werkgever zelf zijn, grotere organisaties dienen een preventiemedewerker aan te wijzen. Voor de benoeming en de positie in de organisatie van de preventiemedewerker is instemming van de OR of PVT vereist. De preventiemedewerker houdt zich bezig met de veiligheid en gezondheid op de werkvloer. Het deskundigheidsniveau dient aan te sluiten bij de risico's zoals deze staan omschreven in de RI&E van het signbedrijf. De RI&E en het bijbehorende PVA vormen de basis voor wat de preventiemedewerker dient te weten. De werkzaamheden van de preventiemedewerker omvatten:

- Het bijstaan van de werkgever ten aanzien van de naleving van zijn wettelijke verplichtingen;
- Het adviseren aan en samenwerken met de bedrijfsarts en andere arbodienstverleners;
- Het bijdragen aan de totstandkoming van de RI&E;
- Het adviseren van werknemers of vertegenwoordigers PVT/ OR over genomen en te nemen maatregelen;
- Het uitvoeren van de genomen maatregelen.

De preventiemedewerker dient derhalve op de hoogte te zijn van de relevante wet-,regelgeving, de RI&E en het bijbehorende PVA. De functie van preventiemedewerker kan worden ingevuld door iemand die direct op de werkvloer aanwezig is.

1.5 Plan van aanpak (PVA)

Op basis van de uitkomsten van de RI&E wordt een PVA opgesteld waarin zijn aangegeven:

- De maatregelen om de geïnventariseerde risico's weg te nemen of te beperken alsmede de prioriteitstelling in de uitvoering daarvan;
- Op welke wijze de maatregelen uitgevoerd gaan worden;
- Welke middelen daarvoor beschikbaar worden gesteld;
- Wie verantwoordelijk is voor de uitvoering;
- De wijze van rapportage over de uitvoering en evaluatie.

Het plan van aanpak (en de wijzigingen daarvan) worden besproken met de werknemers of vertegenwoordigers PVT/ OR. De verplichting om jaarlijks schriftelijk over de uitvoering te rapporteren is weliswaar vervallen, maar dat neemt niet weg, dat het belangrijk is om periodiek met de werknemers of vertegenwoordigers PVT/ OR de voortgang te bespreken en ten behoeve daarvan de nodige informatie te verstrekken.

1.6 Bedrijfshulpverlening (BHV)

De werkgever is verplicht één of meer werknemers aan te wijzen als bedrijfshulpverlener. In het verlengde hiervan dient daadwerkelijk altijd een hulpverlener aanwezig zijn in het bedrijf/op de werkplek. Zij moeten opgeleid zijn voor hun taken en regelmatig bijgeschoold worden. Deze taken omvatten:

- Eerste hulp verlenen bij ongevallen;
- Inperken en bestrijden van brand;
- In noodsituaties alarm slaan en het begeleiden van de evacuatie van de werknemers en bezoekers;
- Het contactpersoon van externe hulpverleningsorganisaties.

1.7 De uitvoering in de praktijk

De bedoeling van deze branchecatalogus is, dat de werkgevers uitgaande van de geïnventariseerde, constante en variabele risico's stelselmatig nagaan welke van de in de hoofdstukken 2, 3 en 4 genoemde mogelijke maatregelen:

- Voor hun situatie relevant zijn;
- Reeds zijn ingevoerd en vooralsnog goed functioneren;
- In de komende periode verbeterd of ingevoerd zullen worden;
- Op termijn (mogelijk) ingevoerd zullen worden.

In de hierna volgende hoofdstukken is aangegeven, welke maatregelen genomen kunnen worden met betrekking tot de risico's voor de werknemer aan de blootstelling van fysieke belasting, machineveiligheid en geluid.